

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi Pt.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan**

by :
febri Triningsi
Susi Hendriani, SE., M.Si
Arwinence Pramadewi, SE., MM

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : febritriningsi@yahoo.co.id

***Effect Of Motivation and Satisfaction Work Of Employees Performance To Departement
Production PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan***

ABSTRACT

This research aim to know how influence Satisfaction Work variable and Motivation work by simultan and parsial of performance employees to department Production PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. As for becoming population in this research is counted 50 people employees PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. Used data by analysis is descriptive, despitefully also use quantitative analysis that is using double linear regression constructively SPSS version program 18. From result of examination which have been simultan regressi test (uji F) indicate that Satisfaction Work And Motivaiton Work by simultan have an effect on signifikan to employees performance. Result of test parsial (uji T) indicating that satisfaction variable work and motivation work by parsial have an effect on signifikan to employees performance.

Keyword : Satisfaction, motivation, and productivity work.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam situasi perekonomian yang menantang seperti saat ini, mengharuskan pihak manajemen atau pimpinan perusahaan untuk selalu waspada terhadap perubahan teknologi dan informasi yang terjadi secara terus-menerus dan selalu mengadakan penyesuaian. Salah satu penyesuaian yang harus dilakukan yaitu dengan melakukan perubahan dalam pembinaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Selain itu, sumber daya manusia dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Yang mana peningkatan produktivitas tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika karyawan mendapatkan kontribusi yang adil dan wajar.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui pelatihan – pelatihan dan ketrampilan yang efektif. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk secara terus menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja.

PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan merupakan salah satu perusahaan di Provinsi Riau yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Lokasi perkebunan dan pabriknya terletak di Desa Terantang manuk, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan yang didirikan pada tanggal 8 Juni 2005.

Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan dari tahun 2009-2013. Hal ini dapat dilihat dari target produksi belum terealisasi sepenuhnya dengan baik. Berikut tabel produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan tahun 2009-2013.

Tabel I.1 : Tingkat produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan tahun 2009-2013.

Sumber : PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Produktivitas (Ton/Orang / Tahun)
2009	77	28.080	20.740	269,35
2010	72	26.154	18.612	258,50
2011	67	24.528	16.174	241,40
2012	57	24.016	13.536	237,47
2013	50	20.530	10.976	219,52

Dari data produktivitas di atas dapat diketahui bahwa hasil produktivitas kerja karyawan dari tahun 2009 hingga 2013 pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi dan belum maksimal dalam pencapaian hasil produktivitas karyawan sesuai dengan standard produksi per tahunnya yang akan mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan, oleh karena itu upaya pencarian pemecahan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk tetap merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penurunan ini diakibatkan oleh faktor penghambat, baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan. (Sutrisno, 2009:81). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Seseorang yang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya.

Fenomena kepuasan kerja yang terlihat di dalam perusahaan seperti kurangnya kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyampaikan pendapat, dan pimpinan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan. Selain itu, beberapa karyawan kurang beradaptasi dengan karyawan yang lainnya dan kurangnya kerjasama tim yang solid. Cara berfikir, watak, perbedaan pandangan yang membuat hubungan dengan rekan sekerja menjadi tidak kompak, sehingga kerap timbul konflik yang membuat kerjasama tim tidak berjalan lancar. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, moral kerja, prestasi kerja karyawan serta keinginan karyawan mencari kerja di tempat lain.

Berikut adalah tingkat turnover karyawan dari tahun 2009 hingga 2013.

Tabel I.2 : Tingkat labour turnover karyawan bagian produksi pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan bagian produksi tahun 2009-2013.

Tahun	Jumlah tenaga kerja awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah tenaga kerja akhir tahun	Persentase (%)
2009	80	1	4	77	5.10
2010	77	5	10	72	13.42
2011	72	2	7	67	10.07
2012	67	2	12	57	19.35
2013	57	6	13	50	24.30

Sumber : PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan

Tabel I.2 menunjukkan tingkat Perputaran karyawan (LTO) pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan dalam kurun waktu 5 tahun mengalami fluktuasi. Tahun 2009 tingkat turnover sebesar 5,10%, tahun 2010 mengalami peningkatan sebesar 13,42%, sedangkan tahun 2011 mengalami penurunan sebesar 10,07% kemudian tahun 2012 dan 2013 terjadi lagi kenaikan LTO masing-masing menjadi 19,35% dan 24,30%. Jika tidak diatasi masalah ini tentunya membawa dampak yang tidak baik bagi perusahaan dan karyawannya dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain produktivitas kerja karyawan yang masih belum mencapai target produksi, dan tingkat turnover yang tinggi, motivasi kerja juga termasuk faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Sirait(2006: 249).

Dalam hal motivasi, terlihat kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya, juga masih adanya karyawan yang memiliki pemikiran dalam dirinya bahwa pekerjaan itu bukanlah sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik dan sungguh-sungguh. Masih terlihatnya beberapa keadaan yang ada pada sebagian karyawan seperti kurangnya kerjasama

tim dalam pekerjaan, egoisme dalam mengerjakan pekerjaan, rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban, dan disamping itu seorang pimpinan yang otoriter sehingga karyawan kurang bebas dalam mengeluarkan pendapat dalam bekerja.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.SUMBER SAWIT SEJAHTERA PELALAWAN.”

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Menurut **Sinungan (2005:12)** mendefinisikan produktivitas Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Menurut pandangan filosofis, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai suatu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan, dengan semboyan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini”.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut **Sirait (2006:249)** dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan

seseorang, semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya.

- b. Gizi dan kesehatan
Dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja. Sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seseorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi, akan menyebabkan pekerja cepat lelah, sehingga produktivitas menjadi menurun dan rendah.
- c. Motivasi
Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.
- d. Kesempatan kerja
Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti: adanya kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.
- e. Kemampuan Manajerial Pimpinan
Prinsip manajemen adalah peningkatan efisien. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.
- f. Kebijakan pemerintah
Usaha peningkatan produktivitas sangat

sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan peralatan kerja. (T. Nuraini, 2013 : 114)

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Blum dalam Sutrisno (2009 : 77), mengemukakan faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:111), Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan pegawai,

meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan, mengefektifkan keadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Teori Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Rivai (2003:458), ada beberapa teori motivasi yang dikenal, antara lain:

- a. Hirarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu : Kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

- b. Mc.Clland's theory of Needs

David Mc.Clelland menganalisis tentang tiga kebutuhan yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Tiga kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

c. Teori X dan Teori Y dari **Douglas Mc.Gregor**.

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas:

- 1) Teori X yang mana : rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja, Umumnya karyawan tidak berambisimencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, diawasi dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak peduli tujuan organisasi.
- 2) Teori Y yang mana : rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain dan beristirahat, pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja, lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal, karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

d. Teori ERG

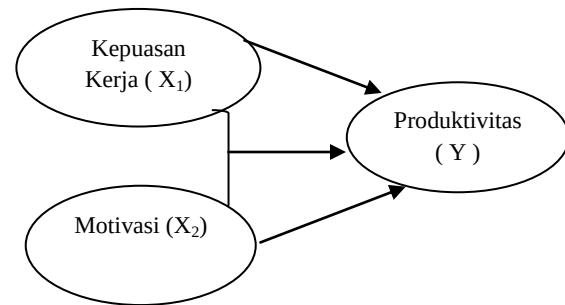
Teori ini ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu : eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut ERG, yang berupa: kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik, kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengn orang lain yang bermanfaat, kebutuhan pertumbuhan.

e. Teori Motivasi Klasik dengan **Frederick Winslow**

Teori ini Mengemukakan teori klasik atau teori kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

Model Penelitian



Sumber di adaptasi dari :**Sutrisno (2009: 103) dan Sirait(2006:249)**

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan yang berlokasi di

Jl.Lintas Timur KM 96 Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2010:84). Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil sebanyak 50 orang dari seluruh karyawan.

Identifikasi Variabel

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negative. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah :

Y = Produktivitas

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pimpinan dan staf karyawan perusahaan.

2. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar

pengamatan, panduan, pengamatan, dan sebagainya.

3. Kuesioner (Questionnaire)

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, dalam hal ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti kemudian angket disebarkan kepada seluruh responden agar diisi berdasarkan instruksi yang terdapat pada angket tersebut.

Teknik analisis Data

Teknik analisis data ini menggunakan *software SPSS* dengan lima tahap. Tahap pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar *r* tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrument dianggap valid apabila koefisien korelasi (*r* hitung) > *r* tabel/*r* kritis (0,279). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

a. Produktivitas kerja

Y	R hitung	R Tabel
Y1	0,474	0,279
Y2	0,398	0,279
Y3	0,445	0,279
Y4	0,426	0,279
Y5	0,540	0,279
Y6	0,556	0,279

Dari hasil uji validasi di atas menyatakan bahwa 6 butir pernyataan variabel produktivitas dinyatakan valid karena nilai

corrected item-total correlation lebih besar dibanding *r* tabel (0,279) dan item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

b. Kepuasan kerja

X ₂	R hitung	R Tabel
X1.1	0,594	0,279
X1.2	0,430	0,279
X1.3	0,799	0,279
X1.4	0,727	0,279

Dari hasil uji validasi di atas menyatakan bahwa 4 butir pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding *r* tabel (0,279) dan item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

c. Motivasi kerja

X ₁	R hitung	R tabel
X2.1	0,614	0,279
X2.2	0,620	0,279
X2.3	0,587	0,279
X2.4	0,583	0,279
X2.5	0,348	0,279
X2.6	0,352	0,279
X2.7	0,583	0,279

Dari hasil uji validasi di atas menyatakan bahwa 7 butir pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibanding *r* tabel (0,279) dan item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Hasil analisis SPSS untuk uji reliable terhadap instrument kuesioner dapat dilihat seperti dibawah ini :

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Ket
1	Produktivitas Kerja (Y)	6	0,736	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	4	0,797	Reliabel

	(X ₁)			
3	Motivasi Kerja (X ₂)	7	0,792	Reliabel

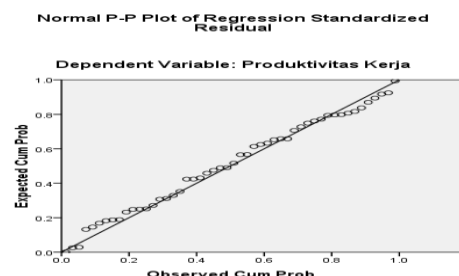
Dari hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk produktivitas kerja 0,736, kepuasan kerja 0,797, dan motivasi kerja 0,792. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk motivasi dan kepuasan kerja serta baik untuk produktivitas.

Uji Normalitas Data

Pengujian terhadap asumsi klasik normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang residual datanya berdistribusi normal. Apabila pada titik grafik normal *Probability Plot* tampak bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi normal atau data memenuhi asumsi klasik normalitas.

Hasil analisis SPSS untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Grafik Normal Probability P-Plot



Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Jika $VIF > 10$ maka dianggap ada

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.041	1.445		5.565	.000		
Kepuasan Kerja	.335	.117	.368	2.873	.006	.602	1.660
Motivasi Kerja	.298	.086	.442	3.447	.001	.602	1.660

multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya jika $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel : Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Dari hasil perhitung diperoleh *Collinearity Statistics* nilai VIF seluruh variabel < 10 . Dimana nilai VIF kepuasan kerja 1.660 dan VIF motivasi kerja 1.660 dan. Maka semua variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

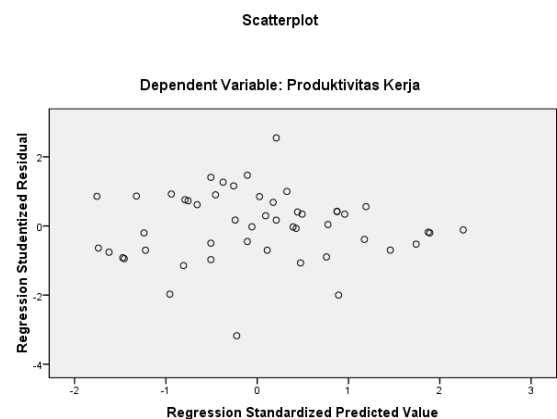
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan jika terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam satu model regresi linear berganda

adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar : Grafik Scatterplot



Dari hasil uji *Scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengidentifikasikan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil penganalisisan dengan SPSS maka dapat output sebagai berikut :

Tabel : Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kepuasan Kerja	0,335	8,041
Motivasi Kerja	0,298	

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,041 + 0,335 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai konstanta ($\alpha = 8,041$) merupakan konstan apabila semua variabel bebas diasumsikan nol (0), maka nilai variabel terikat produktivitas (Y) sebesar 8,041.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,335. Artinya bahwa variabel independen lainnya tetap dan Kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,298. Artinya bahwa variabel independen lainnya tetap dan Motivasi Kerja (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,298.
- Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent secara

bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent produktivitas karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan secara simultan / bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisisan dengan SPSS maka dapat output sebagai berikut:

Tabel : Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan dengan F-Test

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	244.840	2	122.420	27.071	.000 ^a
Residual	212.540	47	4.522		
Total	457.380	49			

a. Dependent Variable : Produktivitas

b. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Dari hasil olah data diatas, maka diketahui F hitung sebesar 27,071, F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{\text{tabel}} = 50 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 47 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,195 \text{ (lihat tabel F signifikan 5\% dengan df1 = 2 df2 = 47)}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (27,071) > F tabel (3,195) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Produktivitas Kerja).

Uji Parsial Dengan T-Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan secara parsial.

Tabel : Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T-Test

Variabel	T-Hitung	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	2.873	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	3.447	0,000	Signifikan
T tabel : 2.012			

Dari tabel diatas diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$t \text{ tabel} = 50 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$t \text{ tabel} = 47 : 0,025$$

$$t \text{ tabel} = 2,021$$

Keterangan:

n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel X_1 (Kepuasan kerja), diketahui t hitung yaitu (2,873) > t tabel (2,012) dan Sig. (0,006) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel X_2 (Motivasi kerja), diketahui t hitung yaitu (3,447) > t tabel (2,012) dan Sig. (0,001) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pengujian masing – masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari uji ini akan diketahui seberapa besar variabel independen akan mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.516	2.12653
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Dari hasil regresi diperoleh nilai R sebesar 0,732 berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antar variabel kuat karena $R > 0,5$. R square sebesar 0,535 atau 53,5%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas) sebesar 53,5%. Sedangkan sisanya yaitu 47,5% dipengaruhi

oleh sebab-sebab lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan belum optimal.Hal ini ditunjukkan dari para karyawan merasa kurang puas karena pimpinan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dan pimpinan juga tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan ide-ide, selain itu beberapa karyawan kurang beradaptasi dengan karyawan yang lainnya dan kurangnya kerjasama tim yang solid,yang mengakibatkan prestasi dan moral kerja menurun, kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja,serta keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,973 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima.Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Viona Malonda (2013) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.Hal ini ditunjukkan dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan adanya pemberian bonus berupa uang kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera belum optimal.Hal ini ditunjukkan dari kinerja karyawan yang dinilai cukup baik karena kurangnya pengarahan dan pembinaan yang diberikan oleh pimpinan. Kurang optimal motivasi karyawan juga ditunjukkan dari masih kurangnya penghargaan seperti bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.Para karyawan juga merasa tidak dapat berpartisipasi dalam memberikan ide dan tidak mendapatkan kesempatan untuk maju dalam jenjang karir.Secara keseluruhan motivasi kerja karyawan dalam kategori cukup baik yang artinya motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan karena kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,447 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Retno Damayanti (2005), yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan T_{hitung} sebesar $16,3258 > T_{tabel} 4,0982$.Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para karyawan lebih sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pimpinan sesuai dengan keinginannya.Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari sikap positif terhadap perusahaan. Para karyawan

merasa senang apabila pekerjaannya mencapai target yang ditetapkan perusahaan, ditunjukkan pula dengan tingkat kehadiran yang tinggi dan apabila tidak hadir, para karyawan meminta ijin terlebih dahulu. Dibuktikan juga dari keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang relatif rendah, namun dari segi rangsangan seperti bonus, tunjangan diluar gaji dirasa para karyawan masih kurang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Produktivitas kerja karyawan masih belum optimal karena masih ada indikator yang harus diperbaiki, antara lain: kemampuan karyawan dalam bekerja, peningkatan hasil kerja karyawan, pengembangan diri, semangat kerja karyawan, mutu dan efisiensi.
2. Kepuasan kerja karyawan masih belum optimal karena masih ada indikator yang harus diperbaiki, antara lain: moral kerja, kedisiplinan kerja karyawan, prestasi kerja serta labour turn over.
3. Motivasi kerja karyawan masih belum optimal karena masih ada indikator yang harus diperbaiki, antara lain: kinerja karyawan, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dilakukan dan bermanfaat bagi PT.Sumber Sawit Sejahtera pelalawan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan hendaknya mengadakan evaluasi berkala untuk dapat mengetahui kualitas kerja karyawan dari tahun ke tahun, kemudian meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan untuk karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, pemberian motivasi secara terus menerus oleh pimpinan juga harus ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan hasil kerja.
2. Disarankan pada perusahaan agar selalu memperhatikan karyawannya untuk menjaga hubungan karyawan satu dengan yang lain sehingga karyawan merasa seperti berada pada rumah sendiri dan diharapkan kepada pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat menyalurkan pendapat ataupun ide, menjaga sikap dan moral dalam bekerja, dan memberikan informasi tentang aturan-aturan yang ada secara terus-menerus agar masalah disiplin kerja dapat dihindari, serta memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum memiliki prestasi dalam bekerja.
3. Motivasi kerja yang diberikan manajemen perusahaan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan terutama untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab dan kinerja yang kurang baik dengan melakukan pembinaan dan pengarahan secara berkala, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Selain itu, pimpinan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa

yang diharapkan, sehingga karyawan mampu mengembangkan kemampuan, kemudian karyawan dapat berpartisipasi memberikan ide maupun kesempatan maju dalam jenjang karir.

4. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan objek penelitian lebih diperluas lagi, yaitu tidak terbatas pada karyawan pada satu perusahaan saja, namun dilakukan survey pada lebih dari satu perusahaan, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik serta instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.

Daftar Pustaka

- Berghe, Jae. Vanden. (2011). *Job Satisfaction and Produktivity at the Work Place*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Cahyono, Bambang Tri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : IPWI.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua cetakan kedua belas. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Haryani, Sri. 2002. *Komunikasi Bisnis UPP AMP YKPN*. Yogyakarta.
- Hasan, 2010. *Metodologi penelitian*, salemba empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- Hubeis, Aida Vitayala S. (2007). *Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Ibrahim Cetin, 2013. *Motivation And Its Impact On Labour Productivity At Hotel Business "A Conceptual Study"*. www.ijtase.net
- Isyandi, B., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Judge, Timothy, A dan Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Malonda, Viona. (2013). *Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Matahari Megamall Manado*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Manurung, T.M.S dan Harni, B. (2008). *Pengaruh Hukuman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Masno, (2010). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Keluarga Berencana Kota Makassar*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Mayasari, Ratih dan Christiawan Hendratmoko. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Di Surakarta*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia*. Pekanbaru: Yayasan AiniSyam.
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Saifuddin, Azwar. 2007. *Metode Penelitian*, Edisi 10. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2007. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi ketujuh. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sirait, Justine T, Dra., 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organsasi*. Jakarta : Grasindo
- Siswanto, Dr. H. B. M. Si. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi*. CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana,
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tarida Marlin S. Manurung dan Budi Harni (2008). *Pengaruh hukuman kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Vanden, Berghe Jae. (2011). *Job Satisfaction and Produktivity at the Work Place*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Yuliawati dan Endah Utami. (2012). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Konveksi Hasta Karya)*. From <http://google.com> 20-02-2014.
- Zaenal Arifin, 2008. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi pada karyawan bagian produksi di PR. Adi Bungsu Malang*. Skripsi (Sarjana) Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Malang. From <http://google.com> 20-02-2014.